Sweet JUSTICE

Spectacle inspiré d'un cas réel de médiation

DOSSIER DE PRESSE

Contact presse
Illyria Communication
illyria@illyria.ch
+41 79 217 15 63

GENEVACCORD
ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION

Sweet JUSTICE

Spectacle inspiré d'un cas réel de médiation

Du 22 octobre au 25 octobre 2014 à 20h
Théâtre les Salons
Genève

Contact presse

Illyria Communication – 2-4, Route des Molards CH-1281 Russin/Genève

Tél. : +41 79 217 15 63 – illyria@illyria.ch

Sommaire

Distribution	p.3
Sweet Justice	p.5
La médiation	p.6
Biographies	p.7
Articles de Presse	p.9
Lettre de M. Pierre Maudet	p.18

Photos presse :

Vous pouvez télécharger les photos en HD sur le site **www.illyria.ch/genevaccord**

Distribution

Scénario original : Guy A. Bottequin

Mise en scène : Alain Carré et Guy A. Bottequin

Les comédiens :

Alain Carré,

Aïssa Derrouaz

Stéphanie Leclef

Sarkis Ohanessian

Le médiateur assermenté: Guy A. Bottequin

Les avocats genevois des parties :

M^{e} Nathalie Karam

M^{e} Garance Stackelberg

M^{e} William Rappard

Les interventions des avocats-médiateurs-pédagogues :

M^{e} Virginie Martins de Nobrega

M^{e} Raymonde Richter

M^{e} Isabelle Tasset

M^{e} Patrick-Étienne Dimier

Les animations avec le public pour les soirées du 23, 24 et 25 octobre 2014:

Le philosophe Bernard Benattar, Université de Nanterre & Panthéon Sorbonne Paris,

Fondateur du réseau de l'Institut Européen de Philosophie Pratique.

Et la participation exceptionnelle le 22 octobre 2014 de M^{e} Marc Bonnant

Dates :

Mercredi 22 octobre 2014 à 20h

Soirée de Gala à 20h avec cocktail dinatoire à l'entracte.

Avec la participation exceptionnelle de Me Marc Bonnant

Jeudi 23, vendredi 24 et samedi 25 octobre 2014 à 20h

Spectacle suivi de questions/réponses avec le public.

Lieu :

Théâtre Les Salons

Rue Jean-François Bartholoni 6

1204 Genève

Tarifs :

Normal : 40 CHF

Etudiants : 30 CHF (étudiants)

Soirée de Gala du 22 octobre avec cocktail inclus : 60 CHF

Billetterie :

www.migroslabilletterie.ch

Service culturel Migros Genève

Stand info Balexert

Migros Nyon-La Combe

Sweet Justice, la médiation à cœur ouvert

Au travers d'une pièce de théâtre basée sur des situations réelles et qui réunit acteurs, médiateurs et avocats de renom, les spectateurs découvriront tous les mécanismes de la médiation de conflits.

Le cas : un conflit où les ambiguïtés sont légions et qui aborde à la fois vie privée et vie professionnelle et plein d'ambigüité. Un couple, avec un enfant de 12 ans, divorce à l'amiable. Elle, gynécologue, Lui, cardiologue, ne parviennent pas à s'entendre sur la procédure d'indivision. Lui désire quitter la clinique privée où ils travaillent tous deux, mais une clause de non-concurrence le contrarie dans la réalisation de son projet d'avenir.

Sous l'égide de la Fédération Suisse des Associations de Médiation (FSM/SDM), GENEVACCORD[1], société spécialisée en médiation de conflits, a pris l'initiative de dévoiler les dessous de la médiation au grand public. Comment le médiateur, accoucheur et facilitateur, parviendra-t-il à rétablir la communication entre les parties ? Par quels moyens amènera-t-il les protagonistes à découvrir leurs intérêts communs? Comment une médiation, toujours strictement confidentielle, se déroule-t-elle en réalité? C'est ce que la dramatique du théâtral permettra de découvrir.

Plus qu'un simple processus de résolution de conflits, la médiation est un art exigeant. Indépendance, impartialité, neutralité et stricte confidentialité sont les vertus indispensables du médiateur. En bon chef d'orchestre, il manie avec escient l'écoute ininterrompue, les questions efficaces, la reformulation, les silences positifs, l'appel au vécu des parties et à leurs émotions, le décryptage des communications non verbales ainsi que des outils spécifiques tels que les applications systémiques et les apartés.

---

[1] *GENEVACCORD A.D.R. SA*

Fondée en 2009 par Guy A. Bottequin, GENEVACCORD Alternative Dispute Resolution est spécialisée dans les missions de médiation politique internationale, c'est-à-dire la transformation des conflits par la recherche des intérêts communs des parties en vue de la restauration de la Paix (Conflict Transformation and Peace Building). Elle regroupe des médiatrices et médiateurs professionnels, des conférenciers et des formateurs. Elle comporte également une académie de recherche visant à améliorer le processus de la médiation par des propositions aux politiques, par la formation continue et la sensibilisation à la médiation, et assure la promotion de la médiation de conflits dans l'espace francophone.

www.genevaccord.com

La médiation en quelques mots

En Europe, plus de 85% des litiges soumis à la médiation aboutissent à la conclusion d'un accord satisfaisant pour les deux parties en moins de trois mois. Cette pratique gagne du terrain à grands pas en raison de sa rapidité et de ses coûts moindres, sans commune mesure avec la voie judiciaire[1]. Bien que Genève ait explicitement inscrit sa volonté de favoriser la médiation dans la Constitution, ce processus de résolution de conflits peine à s'insérer dans les esprits comme dans la pratique. À l'heure actuelle, moins de 1% des dossiers se règlent en médiation, alors qu'en parallèle la tâche des juges s'alourdit considérablement.

Le résultat de la médiation est souvent très satisfaisant car elle permet aux parties de dialoguer et de participer de manière active tout au long du processus de résolution d'un litige et ainsi de faire baisser les tensions.

La médiation repose sur trois piliers fondamentaux :

L'issue d'une médiation n'est pas contraignante à l'image d'une décision prise par un juge. En effet, une des parties, voire les deux, peuvent refuser la solution proposée par le médiateur. La médiation est plutôt perçue comme un « tremplin » vers la résolution des conflits. Il s'agit d'une procédure confidentielle, ceci présente une plus grande liberté aux parties qui peuvent craindre les conséquences d'une divulgation publique de leur affaire.

L'intérêt des parties est la pierre angulaire sur laquelle repose la médiation. Les parties, à l'inverse d'une procédure judiciaire classique, sont libres de choisir leur propre règlement dans le but de converger vers des intérêts communs. Par ailleurs, elles peuvent interrompre la procédure à n'importe quel moment si celle-ci est perçue comme néfaste à la protection de leurs intérêts.[2]

Extraits de La Constitution de la République et canton de Genève sur la médiation

« **- Art. 115 Instance de médiation :**
[1] Une instance de médiation indépendante est compétente pour traiter de façon extrajudiciaire les différends entre l'administration et les administrés.
[2] Le Grand Conseil élit la personne responsable de l'instance de médiation après consultation du Conseil d'Etat pour la durée de la législature.
- Art. 120 Médiation :
L'Etat encourage la médiation et les autres modes de résolution extrajudiciaire des litiges. »

Parmi les grands acteurs des médiations actuelles figurent :

- les Nations Unies (ONU) ;
- des organisations régionales comme l'Union européenne, l'Organisation pour la sécurité et la coopération de l'Europe (OSCE) ou l'Union africaine ;
- les grandes puissances, comme les États-Unis ;
- certains petits pays, comme la Suisse, la Norvège ou l'Afrique du Sud
- des organisations non gouvernementales (ONG).

[1] Source : Ve Assises Internationales de la Médiation Judiciaire, Biarritz, 3,4,5 Juillet 2014
[2] Source :Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, guide de la médiation OMPI : http://www.wipo.int/amc/fr/mediation/what-mediation.html

Guy A.Bottequin

Guy A. Bottequin, scénariste de « Sweet Justice », a fondé la société GENEVACCORD en 2009. Il exerce la médiation de conflits dans les disciplines suivantes : affaires commerciales internationales (inter et intra entreprises) et médiations politiques et interculturelles, avec un taux de réussite de 90%. Pour atteindre et maintenir cette qualité, il comptabilise plus de 820 heures de formations de base et continues (de 2007 à août 2014), notamment en affaires commerciales et différends internationaux, en droit collaboratif, en applications systémiques, en art du comportement corporel (non-verbal) et en neurobiologie appliquée. Il est également désormais formateur et metteur en scène dans l'art du comportement corporel spécifique à la médiation. En 2012, il a été élu président de la section suisse de l'ONG « Société Internationale des Droits de l'Homme » (SIDH/IGFM/ISHR) bénéficiant du statut ECOSOC à l'ONU, succédant ainsi à la conseillère Nationale Zurichoise Mme Barbara Schmid-Federer.

Guy A. Bottequin assiste à la plupart des événements de médiation en Europe.

Il est Assermenté par le Conseil d'État de la République et Canton de Genève et accrédité aux Tribunaux de Genève. Il a par ailleurs, été nommé Chevalier de l'ordre de Léopold II pour services rendus à l'État Belge.

M^{e} Marc Bonnant

Né en 1944 au Tessin, fils de parents diplomates, Marc Bonnant obtient son brevet d'avocat en 1971 et à 41 ans, devient le plus jeune Bâtonnier de Suisse. Il est actuellement avocat au Barreau de Genève. Il a plaidé dans de nombreuses grandes affaires comme Jaccoud, Cornfeld, Gelli, Ortiz, Dard, Gaon, Stern, etc. Il est considéré comme l'un des meilleurs orateurs de Suisse et est désigné tant par ses pairs que par le grand public comme "le Mozart du Barreau". Depuis 2011, il se produit régulièrement en Suisse et à l'étranger lors de plaidoiries-spectacles où selon son bon plaisir il défend ou accuse d'illustres personnages, réels ou imaginaires, tels Socrate, Jésus, Diderot, Rousseau, Baudelaire, Wagner et bientôt Médée et Iphigénie au Grand Théâtre de Genève en 2015.
En 2003, il a été promu "Chevalier de la Légion d'Honneur" en récompense "des services éminents rendus à la France, à sa langue et à sa culture"

Alain Carré

Comédien et metteur en scène extraordinairement fécond, Alain Carré intègre la musique dans de très nombreux spectacles jusqu'à faire de la mise en scène d'opéras tels "L'homme de la mancha" de Brel/Cervantes, don Quichotte, les Noces De Figaro, Bastien et Bastienne de Mozart , entre autres..
Il a aussi monté 80 spectacles inattendus avec le pianiste François-René Duchâble, voyages musicaux où il dialogue avec le pianiste.
Il a relevé le défi de mettre en scène et d'interpréter "La divine Comédie" de Dante, le "Testament" de François Villon, l'oeuvre intégrale de Rimbaud, le "Décaméron" de Boccace, le Journal d'un Génie de Dali, les chansons de Jacques Brel, etc.
En tant que professeur, il a donné trente ans durant des formations pour acteurs professionnels en Belgique, en France et en Suisse. On retrouve sa voix dans une cinquantaine de CDs et il a fait de nombreux enregistrements pour France-Culture.
Actuellement, il se consacre à ses tournées, à des procès (Socrate, les Fleurs du Mal, l'antisémitisme chez Wagner, avec Marc Bonnant et Bernard-Henri Lévy), et à l'écriture (livret d'un opéra).

Stéphanie Leclef

Comédienne belge, Stéphanie Leclef a étudié l'art dramatique au Conservatoire Royal de Mons et a obtenu le 1er prix de Déclamation au Conservatoire de Bruxelles. Elle est également devenue conteuse, a étudié le chant et suivi des stages de clown de théâtre. Elle a joué tant des pièces d'auteurs classiques (Molière, Cyrano de Bergerac etc.) que contemporains (Woody Allen, Strinberg, Francis Veber et bien d'autres). De 1994 à 2005, elle a été professeur de diction-déclamation en académie. Depuis 2001, elle est animatrice et formatrice en lecture vivante pour les enfants, adolescents et adultes.

Quelques articles au sujet de la médiation

***Le Monde* Publié le 28.01.2014**

L'efficacité discrète de la médiation en entreprise

Les médiateurs poussent la porte des entreprises. De plus en plus de grandes sociétés (SNCF, Orange, Danone, EDF, SFR, Canon, Sanofi-Aventis…) ou d'institutions (ville de Nantes, CNRS…) font désormais appel à la médiation pour régler des conflits internes, entre personnes, équipes ou services. Elles introduisent ainsi, en toute discrétion, de nouvelles pratiques de dialogue social.

La médiation conventionnelle en entreprise est un mode alternatif de résolution des conflits interpersonnels. Parfois, des conflits mal gérés aboutissent à des blocages, des ruptures de communication, voire à de la violence verbale. Ils ont un coût humain (démotivation, absentéisme…) et financier (résultats en baisse, coût de procédure judiciaire).

« La médiation a tardé à se développer en France, alors qu'elle est largement présente dans les pays anglo-saxons. Mais depuis quelques années, les choses évoluent », analyse Martine Sepiéter, présidente du Réseau des médiateurs en entreprise. La SNCF a ainsi développé depuis fin 2010, au sein du groupe, un réseau d'une vingtaine de médiateurs qui interviennent au niveau national et traitent une centaine de dossiers par an. « Lorsque les DRH ou les managers se sentent démunis, la médiation peut être pertinente. Nous avons voulu leur proposer un nouvel outil pour gérer ces difficultés relationnelles », témoigne Mme Sepiéter, également responsable nationale médiation à la SNCF.

Une approche plus souple

La médiation répond à une demande des organisations qui souhaitent régler les différends de façon plus souple, plus rapide et moins onéreuse que par la voie judiciaire (procédure prud'homale, pénale). Elle n'a pas toutefois vocation à se substituer ni à supplanter la justice, et d'autres voies existent, telles que la négociation individuelle ou collective, une procédure disciplinaire ou l'action sociale. Seul le juge, par exemple, sera en mesure de statuer sur les cas où entrent en jeu des rapports de force, tel un licenciement pour faute grave que le salarié estime injustifié.

La pertinence ou non de la médiation dépend de la nature du conflit. Elle est ainsi bien utilisée dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux (stress, harcèlement). A la SNCF, un quart des dossiers en médiation concerne des allégations de harcèlement. *« Je vois vraiment l'intérêt de la médiation, non seulement comme un outil curatif dans la gestion des conflits, mais également comme un outil innovant de prévention et d'aide à la qualité des relations de travail »*, estime Federica Oudin, directrice du master « conseil et contentieux » à l'université de Tours et médiatrice en entreprise.

Dans une médiation, il ne s'agit pas de déterminer qui est en tort mais de rétablir le dialogue. Le médiateur donne à chacun l'opportunité d'exprimer son point de vue afin de trouver ensemble une solution acceptable pour toutes les parties. *« Une même situation est souvent vécue et interprétée différemment*, témoigne Mme Sepiéter. *En exprimant leurs émotions, les personnes retrouvent progressivement les chemins de la raison. »*

« Sortir de la victimisation »

La médiation est un *« processus de communication approfondi, sécurisé et bienveillant »*,dit-elle, dans lequel un tiers, impartial, favorise le règlement de la situation en cause par l'écoute active, la reformulation, le questionnement. *« La médiation est un exercice de responsabilisation, qui permet de sortir de la victimisation »*, constate la responsable médiation. A la SNCF, plus de 70 % des médiations aboutissent à un accord. Celui-ci peut passer par la restauration de la relation, un changement d'équipe, de poste ou encore une évolution d'organisation.

Si aucune issue n'est trouvée, la médiation est terminée. D'autres régulations managériales peuvent se mettre en place, une procédure judiciaire peut prendre le relais. Il arrive aussi que les parties continuent à négocier en dehors de la médiation.

La médiation en entreprise s'inscrit dans un cadre juridique défini par la loi du 8 février 1995. Différentes lois et règlements l'ont, depuis, complétée et plusieurs accords nationaux interprofessionnels l'évoquent. Le 16 novembre 2011, la directive européenne sur les professionnels de la médiation a fait son entrée dans le droit français et autorise les médiateurs à résoudre des litiges entre personnes, y compris en entreprise.

Pour Catherine Guy, membre de l'Association nationale des médiateurs, représentante du personnel et fondatrice des éditions Médias et médiations, *« les élus du personnel devraient intégrer la médiation dans les dispositifs de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail »*. Dans la culture française des relations sociales, davantage fondées sur le rapport de force, la confrontation et la place centrale du droit, la médiation peut être une façon de rénover le dialogue social.

Gaëlle Picut

***Le Monde* 19.05.2014**

La médiation familiale permet renouer le dialogue en cas de divorce

Quand ils se sont retrouvés dans la même pièce, c'est comme si la température ambiante avait soudain baissé de 10 degrés. La scène se passe au tribunal de grande instance de Meaux (Seine-et-Marne), dans une salle à l'allure peu engageante : crépi écaillé, moquette grise, un grand bureau anonyme derrière lequel est assise Marie-Pascale Camus, médiatrice familiale. En face, un couple tout en soupirs et mines crispées. Appelons-les Valérie et Christophe, la quarantaine tous les deux. Ils ont été envoyés là par la juge aux affaires familiales (JAF) pour s'entendre sur la garde de leurs enfants. Les deux garçons passent dix jours par mois chez leur père. Elle voudrait qu'il les prenne plus, et peut-être envoyer l'aîné en pension.
C'est surtout lui qui parle. *« J'essaie de prendre des décisions pour les enfants sans tenir compte de mon bien-être personnel, je ne suis pas sûr que ce soit le cas de mon ex-compagne. »* Elle rebondit : *« Notre aîné est trop intégré à la séparation, il n'est plus dans son monde d'enfant. »* Lui reprend : *« Il me voit souffrir… »* La jeune femme a quelqu'un. Il y a eu une altercation entre les deux hommes et dépôt d'une main courante au commissariat. *« On n'arrive plus à se parler »,* lâche Christophe.

En face, Mme Camus leur dit la même chose qu'à tous ceux qui passent dans ce bureau. *« La médiation, c'est une bulle de liberté, un endroit où l'on peut tout dire, sans insultes ni violence*. *L'objectif, c'est d'essayer d'enlever les parasites conscients ou inconscients de l'ancien couple que vous étiez pour passer au mode parents. »*

Défilé des douleurs

C'est une séance d'information. Ce tribunal expérimente la double convocation : tous les couples en désaccord qui saisissent le JAF sont invités à participer à cette première séance. S'ils le souhaitent, ils pourront ensuite suivre des séances de médiation avant de passer en audience. Une façon de faire encouragée par la proposition de loi sur l'autorité parentale et l'intérêt de l'enfant, qui veut favoriser la médiation. Aujourd'hui, seules 8 % des affaires sont orientées vers des médiateurs, qui consacrent en moyenne trois à quatre séances d'une heure trente à chaque cas. Alors que, vu l'encombrement des tribunaux, les couples passent vingt minutes en moyenne devant le juge.

Mme Camus a donc huit rendez-vous au tribunal tous les jeudis. C'est un défilé de douleurs, de larmes, de silences, de fureurs. Premier binôme : le père ne voit plus ses fils, ils ne veulent pas aller chez lui. Lui est parti *« parce que le couple était mort »*. *« Pour quelqu'un d'autre,* contredit son ex-compagne. *Les enfants t'en veulent, ils savent ce que tu as fait. » « Il n'y a aucune raison que vos enfants n'aillent pas chez vous »,* lance Mme Camus au père, qui semble se satisfaire de la situation.

Lors du deuxième rendez-vous, la femme, cheveux courts, visage marqué, fond en larmes au bout de cinq minutes. *« Vous l'aimez encore ? »,* demande Mme Camus. *« Oui »,* répond-elle. *« J'ai de la tendresse et du respect pour elle »,* rebondit l'homme sans regarder son ex-conjointe. Leurs deux enfants sont handicapés. C'est elle qui aura la garde, elle ne travaille pas pour s'occuper d'eux. Elle est à bout de nerfs.

Puis quatre jeunes femmes se succèdent, seules. Elles ont saisi le JAF pour faire avaliser la garde principale de leurs enfants ou le versement d'une pension. Leurs ex-conjoints, convoqués, ne sont pas venus. *« De toute façon, j'ai toujours fait les choses seules »,* lance la première, souriante et résignée. La suivante s'occupe de trois enfants mais ne touche aucune pension. Son aîné à des soucis avec la justice. La troisième ne sait pas où se trouve le père de son fils. La quatrième vit une relation passionnelle avec le père de sa fille de 11 mois, dont elle se sépare régulièrement. Un couple ne se présentera pas: l'homme s'est suicidé. Mme Camus l'apprendra par téléphone.

Tout cela ne semble pas atteindre son moral. *« Je suis optimiste sur la nature humaine, sinon je ne ferais pas ce job ! »* Souriante derrière ses lunettes, ronde et énergique, chaleureuse, elle a foi dans son métier. *« L'objectif, c'est qu'ils se respectent en tant que parents et se parlent de façon paisible. Quand un enfant vit dans l'harmonie, même avec des parents séparés, il y a 90 % du potentiel pour mieux vivre après »,* explique-t-elle. Le médiateur doit respecter des règles déontologiques. *« Il faut travailler sur soi-même pour éviter les effets miroir, ne pas être dans le jugement, ne pas prendre parti, même inconsciemment. »*

Les trois couples vus au tribunal ont accepté la médiation. Valérie et Christophe se retrouvent quelques jours plus tard, dans les locaux du Ceraf Médiation, l'association qui emploie la médiatrice, à Chelles (Seine-et-Marne). Murs blancs et décoration colorée, fauteuils en osier, plantes vertes : l'endroit est plus accueillant que le tribunal. Mme Camus tient sa baguette magique en main : un marqueur noir. Sur de grandes feuilles accrochées au mur, elle note les grandes dates et les petits accrocs dans la vie du couple. La rencontre il y a quinze ans au travail, l'achat de la maison, les travaux, le premier enfant, le deuxième…

L'insatisfaction de Valérie affleure. *« Je n'avais pas forcément envie de ce schéma, la maison avec jardin, les enfants, le chien, la voiture… »,* finit-elle par glisser. Christophe, lui, voulait *« rentrer dans le moule ». « Pour moi, le bonheur ne peut être que là. Je l'ai convaincue, comme toujours. Déjà, au début, elle ne voulait pas être avec moi. Elle avait une fragilité, je voulais la protéger »,* dit-il. A ce moment-là, elle pleure. *« La vie de tous les jours nous a bouffés »,* lâche-t-elle.

Table rase

La séance manque de déraper à propos d'une femme de ménage. Accablée de tâches en plus de son emploi, Valérie en voulait une. Il n'a pas compris. Cadre accaparé par son travail, il pensait *« en faire beaucoup plus à la maison que d'autres hommes qui ne font rien ». « Je ne comprends pas pourquoi on parle de ça, on est séparés, on ne va pas se remettre ensemble ! »,* interrompt Valérie, agacée. *« A ce moment-là, il n'a pas voulu entendre ce que vous lui disiez,* reprend Mme Camus. *C'est pour cela qu'on en parle. »* Pour la médiatrice, parler du passé aide à en faire table rase. Ce n'est pourtant pas une psychothérapie. Son objectif n'est pas de recoller les morceaux, mais cela arrive, en moyenne une fois par an.

Au bout d'une heure ou deux, les lignes commencent à bouger. Il admet qu'elle a pu souffrir. Elle reconnaît aller vite alors qu'il n'a pas encore tourné la page. A la fin des séances, ils auront bouclé leur protocole : les enfants passeront un peu plus de temps chez leur père. Le montant de la contribution alimentaire est fixé. Il n'est plus question de pension pour l'aîné.

Selon une étude réalisée par la Caisse nationale des allocations familiales, plus de la moitié des médiations conventionnées ont abouti à un accord amiable écrit ou oral. Les trois quarts ont contribué à apaiser le conflit. Les CAF y ont consacré un peu plus de 15 millions d'euros en 2012. *« Une bonne décision, c'est une décision acceptée par les deux,* explique Florence Jacques, vice-présidente et juge aux affaires familiales au tribunal de Meaux. *Sinon, on risque d'avoir des problèmes d'exécution et de nouvelles requêtes. Je sens quand les couples sont passés en médiation. Ils savent ce qu'ils veulent et ont souvent des accords sur plusieurs points. »*

Ça ne marche pas toujours. Dans leur protocole de fin de médiation, Françoise et Martin réclament tous les deux la garde principale de leurs enfants. Avec Mme Camus, ils ont tout de même établi les modalités pratiques de l'échange des enfants. La juge tranchera. Du coup, lui n'a pas perçu l'intérêt de la médiation. Elle si : *« Ça m'a permis de dire des choses que j'avais jamais osé dire. Des choses qui me restaient en travers de la gorge. Même si c'est dur, ça fait avancer.»*

Gaëlle Dupont

La Tribune de Genève **06.03.2013**

La médiation commerciale modifie l'état d'esprit des chefs d'entreprises

© Corbis
La médiation vaut mieux que l'affrontement. Elle offre, parmi d'autres avantages, la confidentialité, la rapidité du processus, les coûts limités et, souvent, la possibilité de maintenir la relation d'affaires après le différend.

Toutes les PME sont confrontées à des conflits d'affaires.Et toutes cherchent à les résoudre rapidement, à moindre coût et, si possible, sans procès
La médiation et l'arbitrage ont le vent en poupe. Jusqu'à peu, le monde judiciaire détenait une quasi-exclusivité dans la résolution des conflits entre les entreprises, avec les coûts, les douleurs et les longueurs induites. Progressivement, la médiation commerciale et l'arbitrage se développent à Genève.

Résolution à l'amiable
La médiation commerciale est un mode amiable de résolution des litiges par lequel les parties demandent à un médiateur, personne neutre et indépendante, de les aider à trouver un accord pour mettre un terme à leur différend. Contrairement à l'arbitre ou au juge, le médiateur ne rend pas de sentence ni de jugement. La médiation repose sur la volonté des parties, de sorte que chacune d'entre elles peut y mettre fin en tout temps et sans indication de motif.
En période de tension économique, les dirigeants de PME doivent pouvoir rapidement résoudre un conflit commercial. Or, c'est précisément en pareille période que les conflits augmentent et que, par effet mécanique, la durée des procédures s'accroît avant de produire un jugement décevant, avec un gagnant et un perdant, voire deux perdants.
La médiation présente de nombreux avantages. Les principaux sont la confidentialité, la maîtrise et l'extrême rapidité du processus, les coûts limités et, souvent, la possibilité de maintenir la relation d'affaires postérieurement au conflit.

Désigner un arbitre
L'arbitrage est un mode de règlement confidentiel des litiges, choisi par les parties qui désignent un arbitre. Le plus souvent, ce dernier est un juge privé, indépendant, choisi pour sa connaissance du domaine concerné. La reconnaissance et l'exécution des sentences arbitrales à l'étranger sont souvent plus aisées et plus rapidement exécutables que les

jugements rendus par les tribunaux ordinaires. Autre point positif, l'arbitrage limite les excès de recours. Confidentialité, rapidité, coûts limités et autonomie des parties figurent parmi les avantages de cette technique.
Avec la médiation et l'arbitrage, les avocats ont un rôle nouveau à jouer. Ils conseillent leurs clients au cours du processus et les aident à définir leurs objectifs essentiels et les concessions qu'ils peuvent octroyer. Pour Guy A. Bottequin, médiateur assermenté et fondateur de la société GENEVACCORD ADR, «une médiation sans avocats est une médiation contre les avocats». Pour lui, un des gros avantages de la médiation est que le conflit se résout de façon pragmatique, sans faire la Une des journaux, sans causer de dégâts d'image aux parties, et en préservant la confidentialité des secrets de fabrication.

Place importante de Genève

«Dans de nombreux cas, les avantages de la médiation et de l'arbitrage sont si évidents qu'il est alors vivement recommandé d'inclure des clauses de médiation et d'arbitrage dans les contrats», confirme Eric Biesel, avocat et membre de la direction de la Chambre de Commerce, d'Industrie et des Services de Genève (CCIG). Sur son site internet, la CCIG en donne d'ailleurs des exemples qui peuvent être repris tels quels lors de la négociation des contrats.
«Genève occupe une place importante dans le domaine de l'arbitrage international et de la médiation», précise Patrick Schefer, conseiller aux entreprises au sein du Service de la promotion économique de Genève (SPEG). Au niveau local, cela va se développer encore davantage grâce à l'article 120 de la nouvelle Constitution genevoise qui stipule que l'Etat doit encourager la médiation et les autres modes de résolution extrajudiciaire des litiges.

Médiation, mode d'emploi

Le Groupement Pro Médiation, association de promotion de la médiation en Suisse romande, propose sur son site internet, www.mediations.ch, une fenêtre interactive permettant de trouver un médiateur en fonction du domaine, du type de problème et de la région géographique.

Le Service d'arbitrage et de médiation de la CCIG dispense des conseils et recommandations par l'intermédiaire du site www.ccig.ch ou par téléphone au 022 819 91 52.

Pour en savoir plus sur l'aide que le Service de promotion économique de Genève peut apporter aux entreprises: www.ge.ch/entreprises

Elisabeth Tripod-Fatio

***La Tribune de Genève* 11.09.2013**

Les conflits avec l'administration pourront être confiés à un médiateur

Pierre Maudet veut créer rapidement l'instance de médiation que demande la nouvelle Constitution.

Si le Grand Conseil travaille vite, Genève pourrait être doté d'une instance de médiation dès le premier semestre 2014. C'est en tous les cas l'espoir de Pierre Maudet et du Conseil d'Etat, qui ont transmis aujourd'hui au Parlement le projet de loi qui créerait cette nouvelle institution. Indépendante, elle serait chargée de traiter les différends entre l'administration et les administrés. Le but est notamment de freiner la multiplication des procédures judiciaires.

La création de cet organe de médiation est l'une des innovations de la Constitution entrée en vigueur le 1er juin 2013. Aucun calendrier n'a toutefois été imposé au Conseil d'Etat pour sa mise en œuvre. «J'ai souhaité anticiper un peu sa concrétisation car je suis à titre personnel très intéressé par cet outil», explique Pierre Maudet, responsable du Département de la sécurité.

Le ou la responsable de l'instance sera nommé par le Grand Conseil, ce qui lui conférera la légitimité indispensable pour sa mission. Tout comme la Cour des comptes, elle ne disposera en effet pas de moyens coercitifs. Le projet initial prévoit que la médiation pourra concerner l'Administration cantonale, les administrations municipales et les institutions de droit public. Le coût de la petite structure à mettre sur pied a été évalué à 500 000 francs par an.L'élaboration du projet a été confiée à Fabienne Bugnon, chargée de missions au Département de la sécurité, qui a pu s'appuyer sur les exemples de médiation existant en Suisse et à l'étranger. A Zurich, l'instance cantonale traite environ 700 dossiers par an, et celle de la Ville à peine moins.

Eric Budry

Entreprise romande, publication de la fédération des entreprises romandes **15.08.2014**

La médiation aide employés et employeurs à mieux s'entendre (et s'écouter)

Les synonymes de médiation dans le dictionnaire? Arbitrage, conciliation, entremise, intermédiaire, intervention… Aucun de ces mots ne convient parfaitement pour définir le travail des médiateurs. Ce sont ces derniers qui l'affirment: il est relativement difficile de donner une vue d'ensemble et complète de leur activité, même si quelques points saillants dans leurs discours révèlent malgré tout une volonté d'écoute, de compréhension et de clarification. Il s'agit, lors d'une crise entre deux ou plusieurs personnes, d'amener chacun à se (re)parler pour trouver une solution à un désaccord ou, simplement, pour constater ce désaccord. Un constat par les uns et par les autres qui gomme toutefois tout excès émotionnel dans l'analyse de la situation. En effet, des ambiances délétères subsistent des jours, des semaines, voire des mois à cause d'un état d'esprit qui n'est pas le bon. Il ne s'agit pas de savoir qui a raison ou qui a tort, mais de «rétablir une communication de manière durable», pour reprendre les termes utilisés par Marc Rosset, médiateur professionnel basé à Lausanne. La médiation concerne bien sûr potentiellement tous les aspects de la vie, mais on a l'habitude de la voir s'appliquer surtout dans les relations familiales difficiles ou dans les conflits de voisinage. L'entreprise constitue également un contexte où la médiation déploie avec succès ses effets. Elle sert par exemple à l'interne, lorsque des tensions entre collaborateurs surviennent. Des entreprises romandes de toutes tailles, bien au-delà des seules contraintes légales, font de plus en plus appel aux compétences des médiateurs.

GRÉGORY TESNIER

Les statistiques du rapport d'activité 2013 de la Maison genevoise des médiations sont les suivantes: son savoir-faire a été mis à profit dans un contexte familial dans 76% des cas; la médiation de voisinage représentait 3% de ses interventions. Les médiations menées dans le cadre d'entreprises publiques ou privées? Cela concernait 13% des dossiers traités par l'institution. Ces chiffres offrent une vue d'ensemble des situations de la vie courante où l'action menée par un médiateur peut se révéler utile. En revanche, ces pourcentages ne sont pas forcément significatifs par rapport aux besoins réels exprimés par tels ou tels acteurs de la société ou par rapport aux activités réelles des différents médiateurs professionnels actifs en Suisse romande.

Par exemple, Florence Studer, membre du Groupement Pro Médiation et responsable pédagogique du CAS (Certificate of Advanced Studies) spécialisé en médiation en entreprise proposé par la Haute école d'ingénierie et de gestion du canton de Vaud (Heig-vd), consacre la moitié de son temps professionnel à des aides effectuées dans des PME ou des organisations de plus grande taille. De son côté, Arlene Weingart, cofondatrice du cabinet privé Atout Médiation et membre de la Commission de communication de la Fédération suisse des associations de médiation (FSM), souligne que tous les médiateurs professionnels possèdent leurs propres spécialisations, certains travaillant effectivement davantage, voire exclusivement, en lien avec des conflits ou des crises qui surviennent au sein d'entreprises. Les Journées suisses de médiation 2014 de la FSM et de la CSMC (Chambre suisse de médiation commerciale), qui ont eu lieu en juin dernier, avaient d'ailleurs pour la première fois pour thème «Médiation et entreprises», preuve de l'importance prise par cette problématique. Car une réalité s'impose surtout aujourd'hui: ce sont les employeurs qui adoptent de plus en plus le «réflexe médiation».

DE PLUS EN PLUS DE DEMANDES

Pas encore assez, semble-t-il, pour une spécialiste comme Arlene Weingart – qui parle au nom de l'association faîtière qui groupe la quasi-totalité des groupements de médiation en Suisse –, mais bien davantage qu'il y a quelques années. Marc Rosset, lui, note que la connaissance des atouts de la médiation se renforce auprès des acteurs de l'économie. Ce phénomène s'inscrit en parallèle à l'évolution, depuis une vingtaine d'années, de l'environnement juridique helvétique qui, dans différents textes (lois, commentaires, jurisprudences), conseille ou impose de plus en plus le recours à cette pratique. La création par Marc Rosset, il y a quelques mois, de l'Association suisse des personnes de confiance en entreprise (ASPCE), répond à cette évolution juridique, puisque la nécessité pour une entreprise, quelle que soit sa taille, de disposer d'un dispositif de règlement des conflits en dehors de la hiérarchie a été confirmée par un arrêt du Tribunal fédéral de 2012.

Les personnes de confiance sont dès lors des intervenants neutres vers qui un salarié peut se tourner en cas, notamment,

Un exemple de médiation en entreprise

L'Antenne Régions Valais romand donne, sur son site internet, un exemple de médiation en entreprise. Un des «héros» de l'histoire? René. Il est le fils du patron d'une petite affaire employant une trentaine de personnes. René et son père travaillent tous les deux dans l'entreprise. Les rôles ne sont pas clairement définis, et les relations père-fils ne sont pas excellentes. Les employés ressentent ce flou et en tirent profit. Le père, Bernard, a créé l'entreprise de ses propres mains; il aimerait prendre sa retraite, mais n'arrive pas à se retirer des affaires. Il trouve également beaucoup de défauts à son fils, qui aimerait faire évoluer l'entreprise à sa manière. Les coups de gueule réguliers n'améliorent pas les chiffres de l'entreprise. Avant que la crise n'aille plus loin, René décide de contacter une tierce personne pour régler ce conflit. Le père, réticent au début, accepte finalement de participer à la médiation. Le processus a duré plusieurs séances. Chaque partie a été entendue et a fait part de ses différends. En pouvant dire les choses clairement, René et son père ont pris du temps pour s'écouter et pour se comprendre. Une solution, émanant des deux intéressés, a été trouvée. Le père a décidé de laisser les pleins pouvoirs à son fils. Il reste néanmoins président du conseil d'administration de la société et est chargé de relations avec les clients qui lui sont les plus chers.

de problèmes relationnels. Ils ne sont toutefois pas des médiateurs professionnels, même s'ils possèdent une formation de base en médiation.

Dans la même perspective, beaucoup de cadres et de responsables des ressources humaines acquièrent également des compétences en médiation. Cela s'ajoute à leur palette d'outils utiles à la gestion de leurs missions quotidiennes. Le CAS de la Heig-vd constitue par exemple pour eux une voie possible pour se former. Les médiateurs professionnels restent toutefois des experts à l'expérience et au savoir-faire beaucoup plus poussés. Ils sont tous accrédités par la FSM, la CSMC ou la FSA (Fédération suisse des avocats), à la différence des personnes pour qui la médiation ne constitue pas le cœur véritable de leur métier. Ce sont eux qui, concrètement, peuvent agir efficacement lors d'un conflit. Et ce sont à eux que les employeurs font de plus en plus appel, bien au-delà des seuls textes de loi. Car la médiation «ne doit pas être vue comme un simple moyen de dernier recours», comme le note Florence Studer, mais bel et bien comme un processus à appliquer avant qu'une crise ne dégénère.

DES ÉCONOMIES DE TEMPS, D'ÉNERGIE ET D'ARGENT

«C'est aussi un moyen de prévention», argumente Arlene Weingart, qui constate que de nombreuses entreprises incluent maintenant – et de leur propre chef – la possibilité de la médiation dans leurs règlements internes. Elle admet aussi que, s'il ne faut pas croire au miracle et que si, parfois, la médiation n'est tout simplement pas adaptée à une situation particulière, elle n'en demeure pas moins une aide précieuse dans bien des cas. «Elle permet des économies de temps, d'énergie et d'argent», souligne Florence Studer. «On évite aussi une mauvaise publicité, puisque tout le processus s'effectue dans le respect des personnes et avec la plus grande discrétion», explique pour sa part Arlene Weingart. «Le contexte spécifique de l'entreprise, qui implique des rapports hiérarchiques, est bien pris en compte. Seule la manière d'exercer le pouvoir entre dans les discussions», spécifie Marc Rosset.

Notons que quelques séances suffisent généralement pour rétablir un «espace de parole sécurisé à destination de personnes qui ont besoin de discuter de certaines choses et qui n'y arrivent pas seules», pour reprendre les termes de Florence Studer. Arlene Weingart explique «qu'une médiation dure rarement plus de trois mois». Et, il faut bien le préciser, sa réussite peut certes être mesurée par l'apparition d'une solution entre les parties en conflit, mais, plus que cela, et même en cas de désaccord persistant, le succès se verra aussi dans la capacité des acteurs à affronter la réalité et à construire une vision d'avenir. Notons encore un cas particulier où la médiation se révèle utile pour une entreprise: les contextes de succession au sein des entreprises familiales. Ici se mêlent souvent des intérêts économiques et émotionnels divergents. L'Antenne Régions Valais romand, dont la mission consiste notamment à soutenir les entreprises, a fait de ce type de médiation une de ses spécialités. «Trouver une solution élégante entre la vision de celui qui arrive et celle de celui qui part: voilà notre objectif! Cette solution, bien entendu, doit se dégager d'une conversation de qualité que le médiateur a contribué à créer entre tous les acteurs.

Les qualités requises pour que le médiateur accomplisse convenablement sa mission? Une neutralité totale et une qualité d'écoute au-dessus de la moyenne», commente Jean-Daniel Antille, responsable de l'Antenne Régions Valais romand. ■

A lire

Florence Studer et Marc Rosset, médiateurs professionnels actifs en Suisse romande, ont écrit en 2013 un «petit manuel, ensemble ordonné de fiches techniques courtes et pragmatiques, destiné à toute personne intéressée par la pratique de la médiation».

Florence Studer et Marc Rosset, *Médiation*, 2013

Pour plus d'informations: www.conflits.ch

Arlene Weingart, cofondatrice du cabinet privé Atout Médiation et membre de la Commission de communication de la Fédération suisse des associations de médiation (FSM), recommande la lecture du livre *Médiation, résoudre les conflits par le dialogue*, écrit par Esther Haas et Tony Wirz. «Voilà un livre en français qui s'adresse de manière simple à un public de non-professionnels. Il est particulièrement conseillé aux entreprises.»

Esther Haas et Tony Wirz, *Médiation, résoudre les conflits par le dialogue*, éditions Beobachter, 2014

Lettre de soutien de M. Pierre Maudet

REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Département de la sécurité et de l'économie
Le Conseiller d'Etat

DSE
Case postale 3962
1211 Genève 3

GENEVACCORD SA
Monsieur Guy Bottequin
Monsieur Patrick-E. Dimier
Route de Florissant 78
1208 Genève

Genève, le 27 août 2014

Concerne : soirée de gala du 22 octobre 2014

Messieurs,

Comme expliqué à Me Patrick Dimier, je ne pourrai malheureusement pas assister à la première de votre spectacle destiné à mieux faire comprendre la médiation.

Toutefois, je tiens par ces quelques mots à vous dire qu'à titre personnel je soutiens la médiation comme moyen de résolution de conflits.

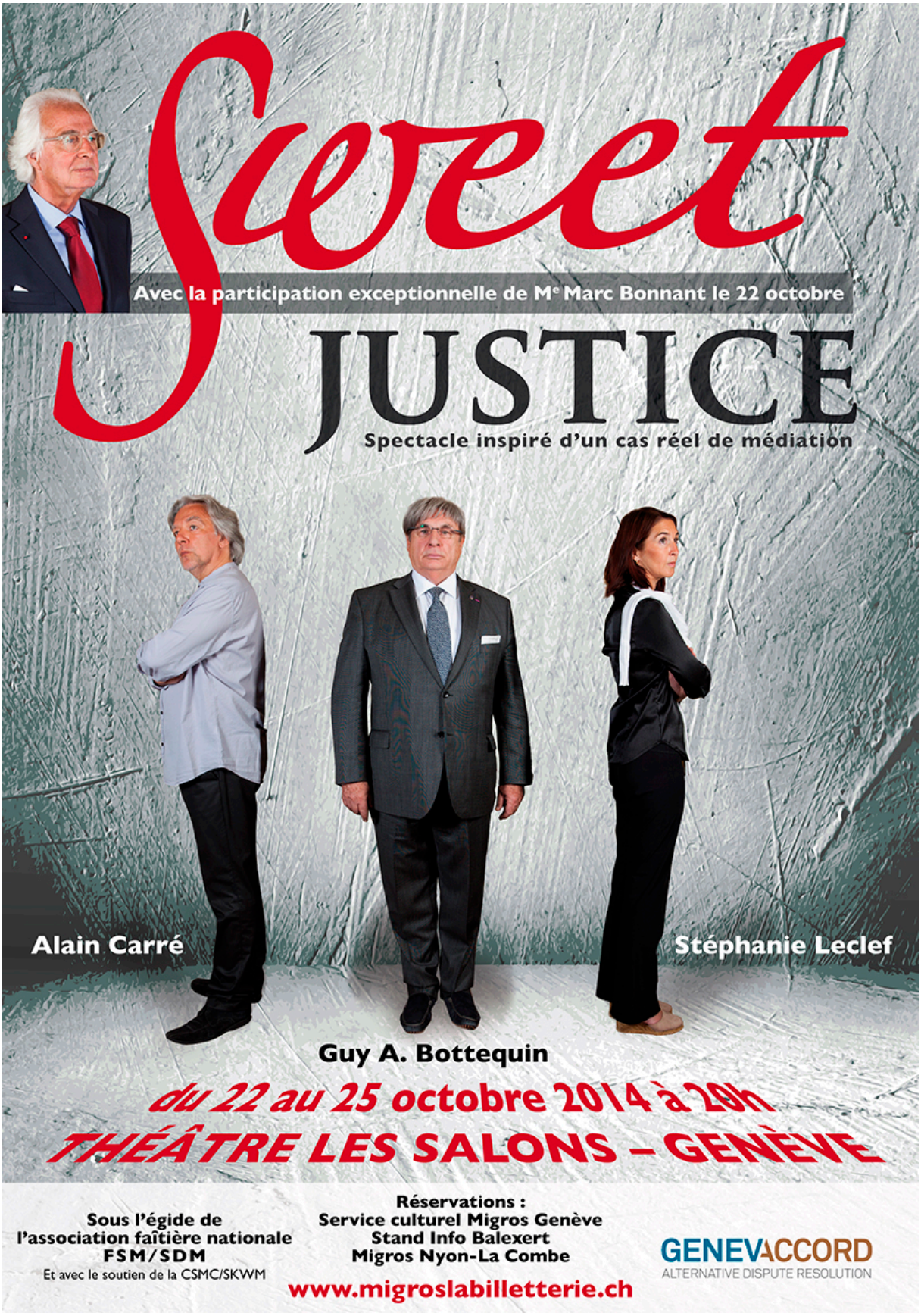
C'est à la fois un mode de résolution responsabilisant pour les parties et très efficient tant du point de vue des coûts que du temps nécessaire à son aboutissement.

Je suis dès lors ravi de votre initiative de promotion de la médiation, sous le patronage de la FSM, et je vous souhaite plein succès pour cette manifestation.

Je vous présente, Messieurs, mes salutations les meilleures.

Pierre Maudet

Département de la sécurité et de l'économie • Place de la Taconnerie 7 • 1204 Genève
Tél. +41 (22) 327 92 10 • Fax +41 (22) 327 92 15 • www.ge.ch/dse
Ligne TPG 36 - arrêt Taconnerie


Sweet
Avec la participation exceptionnelle de Me Marc Bonnant le 22 octobre
JUSTICE
Spectacle inspiré d'un cas réel de médiation
Alain Carré
Stéphanie Leclef
Guy A. Bottequin
du 22 au 25 octobre 2014 à 20h
THÉÂTRE LES SALONS – GENÈVE
Sous l'égide de
l'association faîtière nationale
FSM/SDM
Et avec le soutien de la CSMC/SKWM
Réservations :
Service culturel Migros Genève
Stand Info Balexert
Migros Nyon-La Combe
www.migroslabilletterie.ch
GENEVACCORD
ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION